



APUNTES DE ACTUALIDAD NORMATIVA

Decreto 036 de enero de 2016 (Reglamentación del contrato sindical)

El pasado 12 de Enero de 2016 el Ministerio del Trabajo expidió el Decreto 036 que modifica 8 artículos que regulan el contrato sindical y adiciona 9 sobre la materia.

A manera de contexto, el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (1072 de 2015) incorporó lo referente al contrato sindical que se encontraba dispuesto en el Decreto 1429 de 2010. El Decreto 036 del 12 de Enero de 2016, modifica en todas sus partes lo regulado en dichas disposiciones. Para destacar, lo siguiente:

- **Definición:** Se mantiene la definición del contrato; sin embargo, queda más concreta que la definida en la norma primigenia.
- **Evaluación prioridad del Contrato Sindical:** El artículo 2 del Decreto 1429/10 establecía que cuando un empleador o sindicato patronal requiera la prestación de servicios o la ejecución de obras, evaluará en primera instancia la posibilidad de celebrar un contrato sindical. Llama la atención que el nuevo texto del Decreto no regula esta prioridad. En el nuevo texto, se indica que la actividad de los trabajadores sindicalizados que se vinculan al contrato sindical, se registrarán por lo dispuesto en el contrato sindical, el DUR del Sector Trabajo y en los artículos que regulan la materia en el CST (373, 482, 483 y 484).
- **Contenido del Contrato Sindical:** Adicional a los requisitos ya existentes, el Contrato Sindical también contendrá: i) La fecha de constitución del Sindicato, ii) El número del acta y fecha de la asamblea de afiliados que autorizó la celebración del contrato y iii) Los procesos y procedimientos técnicos para la ejecución del contrato.
- **Autorización para la celebración del Contrato Sindical:** De acuerdo con el nuevo texto del Decreto, el Contrato Sindical a partir de ahora se deberá autorizar por la asamblea general de afiliados. Es importante resaltar que el artículo 376 del CST, no contempla esta atribución a la asamblea y no se precisan las mayorías necesarias para su aprobación.
- **Control y Vigilancia:** Se cuenta como novedad, que el sindicato que suscribe el contrato Sindical lo hace en marco de la Constitución Nacional, La Ley y el DUR del Sector Trabajo. En caso de no cumplir con las obligaciones legales, el Ministerio del Trabajo a través de las Direcciones Territoriales, impondrán las sanciones previstas. Es de resaltar que el texto del artículo únicamente va dirigido a los Sindicatos.
- **Responsabilidad del Sindicato y el contratante:** De forma explícita se establece que el Sindicato debe responder por las obligaciones directas que surjan del contrato sindical, así mismo, establece la responsabilidad patrimonial del contratante para el cumplimiento de las obligaciones legales y las que se estipulen para afiliar a los afiliados vinculados.
- **Asamblea Anual:** Como novedad encontramos que el Decreto ha dispuesto que el sindicato que celebre un contrato sindical deberá, por lo menos una vez al año, realizar una asamblea con los afiliados vinculados para la ejecución del contrato sindical para informar como mínimo:
 - Informe de gestión administrativa, social, contable y financiera.
 - Informe de los aportes a la seguridad social integral de los afiliados.
 - Total de obligaciones legales, compensaciones y beneficios reconocidos a los afiliados.
 - Propuesta de distribución de excedentes si los hubiere.
 - Proyección del siguiente ejercicio fiscal del correspondiente contrato sindical.
- **Existencia Previa y Afiliados al Sindicato:** Con la expedición del Decreto en mención, para celebrar un contrato Sindical es menester que el sindicato tenga como mínimo una antigüedad de seis (6) meses. Igualmente, debe acreditar la estructura y capacidad administrativa y financiera para prestar los servicios, ejecutar las obras contratadas y cumplir con las obligaciones legales.
- **Reglamento del Contrato Sindical:** Como ya se había mencionado, para celebrar un contrato sindical, la organización sindical debe contar con la aprobación de la asamblea general. Una novedad que se complementa con la nueva distribución de excedentes que ahora también deben ir dirigidos a actividades de recreación y deporte de los afiliados.
- **Disolución del Sindicato:** El artículo 2.2.2.1.32 del Decreto 036 de 2016 le da un alcance superior a lo regulado en el artículo 484 del Código Sustantivo del Trabajo al incluir las obligaciones pendientes como créditos privilegiados de la primera clase según el Artículo 2495 del Código Civil.

LLAMA ESPECIALMENTE LA ATENCIÓN:

- Se impone el requisito de "vinculación" (sin precisar de qué tipo) de los afiliados al sindicato que prestarán los servicios, a la empresa contratante del contrato sindical.
- Lo anterior supone que la figura del contrato sindical, supone la existencia de un vínculo jurídico entre el afiliado al sindicato que ejecutará el contrato y la empresa contratante del contrato sindical.

Decreto 017 del 8 de enero de 2016 (Por medio del cual se reglamenta el procedimiento para la convocatoria e integración de tribunales de arbitramento en el Ministerio del Trabajo)

Por medio de este decreto el Gobierno Nacional definió el procedimiento que se debe adoptar para convocar e integrar los tribunales de arbitramento laborales para conflictos colectivos que trata el capítulo VI del Título II del Código Sustantivo del Trabajo, lo cual, en principio fija reglas objetivas para garantizar el ejercicio efectivo de la negociación colectiva mediante un procedimiento expedito; para tal fin se resaltan las siguientes novedades:

- Se indican los documentos que se deben anexar a la solicitud de convocatoria del tribunal por parte de cada uno de los solicitantes (organización u organizaciones sindicales o empleadores).
- Se señala el plazo para la convocatoria del tribunal, estableciendo que dentro de los tres (3) días siguientes al recibo de documentos, se debe dejar constancia de la fecha en la cual se inicia el conteo de términos para convocarlo e integrarlo, después de esta comunicación, se informa a los árbitros designados por las partes y estos a su vez tendrán 48 horas para nombrar el tercer árbitro, si no hay acuerdo en dicho término se nombrará por el Viceministro de Relaciones Laborales e inspección.
- También se establece que una vez designados y posesionados los árbitros, el Viceministro de Relaciones Laborales e inspección expide la Convocatoria para instalar el tribunal, el cual debe instalarse en término no mayor a ocho (8) días.
- Uno de los aspectos más importantes es la aplicación de criterio de unidad de integración para la conformación de tribunales de arbitramento; particularmente (i) cuando existe pluralidad de pliego de peticiones presentados al mismo empleador, caso en el cual se integrará un solo tribunal y si no hay acuerdo por parte de las organizaciones sindicales para la escogencia del árbitro se nombrará al que designe la organización más representativa, o (ii) cuando existe pluralidad de pliego de peticiones presentado por un mismo sindicato a diferentes empleadores, caso en el cual se integra un solo tribunal de arbitramento y cuyo arbitro debe ser elegido en consenso por los empleadores.
- Se establece la designación en caso se renuncia de las partes, los cuales se designarán por parte del Viceministerio de Relaciones Laborales de la lista de árbitros enviada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y las conductas consideradas como renuncia.
- Se reglamentan los criterios para la designación del árbitro por parte del Viceministerio de Relaciones Laborales, la cual, en resumen obedece a la cercanía de la jurisdicción geográfica más cercana y mediante sorteo.
- Se fijan los criterios para determinar los impedimentos o recusaciones a los árbitros, particularmente por la relación profesional entre otras con las partes en los últimos dos años, de igual forma de relación familiar o personal con las partes o sus apoderados.
- Finalmente se establece el control disciplinario de los árbitros en los términos de la ley estatutaria de administración de justicia; la utilización de los medios electrónicos para la notificación de las actuaciones, comunicaciones, actos administrativos y solicitudes.

Resolución 5304 de diciembre de 2015 (Entendimiento de devengo para efectos de exoneración de aportes parafiscales y aportes en salud)

Cuando la Ley 1607 de 2012 estableció las reglas para la exoneración de aportes parafiscales y aporte a salud respecto de algunos trabajadores la Resolución 1300 de 2013 adicionó el campo 74 al artículo 18 de la Resolución 1747 de 2008 el cual corresponde a "Cotizante exonerado de pago de aporte de parafiscales y salud - Ley 1607 de 2012" que estableció que la validación y origen de los datos lo suministraba directamente el aportante.

No obstante el pasado 10 de diciembre de 2015 fue expedida la Resolución 5304 de 2015 por medio de la cual se establecen algunas reglas para el diligenciamiento del PILA. El artículo 6° de esta Resolución modificó el mencionado campo 74 al señalar en el campo de validación y origen que cuando el valor del campo 43 es decir el de IBC Salud sea superior a 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes este campo debía ser N, es decir, que el empleado no está exonerado.

Llama la atención de este lineamiento, que la Ley 1607 de 2012 cuando referenció a la exoneración, utilizó la expresión "devengo", es decir, que lo que debía mirarse era si el trabajador "devengaba" hasta de 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes más no se tomaba como parámetro el IBC.

Cuando la Ley 1607 de 2012 habló de devengos, se entendió que éstos eran los pagos salariales y los no salariales que incrementen el patrimonio del trabajador. Sin embargo con este parámetro de tomar el IBC para determinar la exoneración, solo se estaría tomando el salario más los que exceda del 40% del total de la remuneración del trabajador.

De esta manera lo que se está haciendo es ampliando la cantidad de trabajadores respecto de los cuales podría exonerarse una empresa de realizar aportes al sistema y en esa medida podría en muchos casos resultar más beneficioso para una compañía aplicar la Resolución 5304. Esto también llevaría a que una persona pudiera tener beneficios en aportes parafiscales y no tenerlos en salud, toda vez que a partir de la Resolución 2641 de 2011 es claro que pueden haber diferencias en el IBC para los aportes parafiscales al IBC en seguridad social.

Con todo lo anterior, si bien la aplicación de la Resolución 5304 puede llevar a inconsistencias en el sistema, lo cierto es que aquellas empresas que prefieran aplicarlo estarían respaldadas por la presunción de legalidad de la misma mientras se encuentre vigente.

NOTICIAS DE INTERÉS

CUMPLEAÑOS FEBRERO

1	RAMIRO VARGAS OSORNO
6	ALBERTO HOYOS ARGUELLO
7	FABIAN HERNANDEZ ENRIQUEZ
7	SANDRO JOSE JACOME
8	GLORIA MARITZA MANTILLA ROJAS
11	INGRID PAULSEN DE QUINTERO
12	JOSE IGNACIO LAMAR LEAL
12	LORENA NIETO VARGAS
13	AVIS ENOTH GIL BARROS
18	FRANCISCO ALBERTO SALIVE VIVES
21	CARLOS GUSTAVO GARCIA MENDEZ
22	EMIL ENRIQUE ARIZA OLAYA
26	AGUSTIN VEGA CARVAJAL
27	NELVA CRISTINA BENAVIDES

FELICIDADES A TODOS



¿Sabía usted que el boletín le llega a más de 300 abogados? Éste boletín es de todos, si desea publicar asuntos de interés, pautar o aportar ideas, por favor escribanos. smartinezmen@gmail.com

Agradecemos las contribuciones de Edwin Campos Tavera, Juliana Benrey Zorro y Juan Pablo Amaya

Víctor Julio Díaz Daza
GOBERNADOR

Santiago Martínez Méndez
COORDINADOR BOLETÍN

